

# İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler

Avukat *Safa Ş. Erkün*  
*Sendikalar Birliği Hukuk Müşaviri*

## I

### GİRİŞ

Muhterem dinleyicilerim, işçi ve talebe arkadaşlarım;

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi «İçtimaiyat Enstitüsü» pek yerinde bir teşebbüsle, geçen yıl tertib ettiği «Halk için içtimai siyaset konferansları» serisine bu yıl da devam ediyor. Enstitünün talimatnamesi «halk arasında içtimai ve iktisadi bilgileri yaymak» işini, Enstitünün gayeleri meyanında gösteriyor. Keza Üniversiteler Kanunu da, «Türk cemiyetinin umumî seviyesini yükseltici ilim verilerini sözle ve yazıyla halka yaymayı» Üniversitelerin vazifeleri arasında zikrediyor. İşte, «Halk için içtimai siyaset konferansları», ilim yoluyla halka hizmet anlayışının canlı bir örneğidir.

İçtimai siyasete karşı, umumî efkârın alâkasızlığı, güzel bazı esasları ihtiva eden 1936 tarihli İş Kanunumuzun, kâğıt üzerinde kalmasının âmillerinden biridir. Diğer taraftan, içtimai siyaset, geniş halk kütlelerinin, çalışan zümrelerin ilmidir. Bu itibarla, İktisat Fakültemizin teşebbüsü cidden takdire değer. Konuşmama başlarken, bana bu konferans serisi arasında şu kürsüden sizlere hitab etmek şerefini bahşeden İçtimaiyat Enstitüsü Direktörü Ord. Prof. *Kessler* ile, İktisat Fakültesi Dekanı Prof. *Fındıkoğlu*'na teşekkürlerimi sunarım.

Muhterem dinleyicilerim,

İş mahkemelerinin memleketimizde kurulmak üzere bulunduğu, hepimizin malûmudur. Bu husustaki kanun tasarısının, önümüzdeki

haftalarda Büyük Millet Meclisine sunulacağını, geçen gün (1) basına beyanatta bulunan Çalışma Bakam söylemiştir. İşte, konuşmama mevzu olarak, günün meselesi halinde bulunan bu bahsi seçtim. Bir taraftan, nazarı sahada, iş mahkemelerinin muhtelif memleketlerdeki şekillerini, «*Bureau International du Travail*» tarafından neşredilen mukayeseli mevzuat tetkiklerinde faydalanarak gözden geçireceğim. Diğer taraftan elimizdeki «İş Mahkemeleri Kanunu tasarı» ile, bu projenin esbabı mucibe lâyihasını, pratik sahadaki tecrübelerle karşılaştırarak, tahlile çalışacağım.

## II

### İŞ İHTİLÂFLARI

Muhterem arkadaşlarım; Cemiyet ve devlet, adalete dayanırsa yaşar. Adalet devletin temelidir. Mahkemeler, teşkilâtlanmış insan cemiyetlerinde, fertler arasında çıkacak ihtilâfları halletmek üzere kurulmuş hukuk müesseseleridir. Cemiyette, her gün insanlar arasında çeşitli anlaşmazlıklar doğmaktadır. Alacaklı - borçlu, kiracı - evsahibi, karı - koca, alıcı - satıcı kavgaları bunların en tipik olanlarıdır. Ancak bu uyuşmazlıklar içinde işçi - işveren ihtilâflarının hususî bir mevkiî vardır. Çünkü diğer anlaşmazlıkların hiçbirisinde, taraflar iki ayrı içtimâî sınıfa mensup değildirler. Halbuki iş ihtilâfları, birbirinden tamamen ayrı iki sosyal sınıf arasında, emek erbabı olan amelelerle, sermaye ve teşebbüs sahibi bulunan müteşebbisler arasında cereyan etmektedir. Eğer bu ihtilâflar, devletin hakemliği altında, makûl ve âdil yollarla uzlaştırılıp halledilemezse, bundan bütün cemiyet müteessir olur. Tek başlı iş ihtilâfına düşen işçi, eğer sesini duyuramaz ve hakkını arayamazsa, içinde bir ukde kalır. Ve bu haller tekerrür ederse, çalışma şartlarına tesiri dokunur, neticede emeğin verimi bozulur. Toplulukla iş ihtilâfları ise, sonunda grev ve lokavt gibi iş mücadelelerine müncer olabilir ki, bunun da cemiyetin temellerini zedeleyeceği âşikârdır.

Muhterem dinleyicilerim, muasır cemiyetin içtimâî temeli «çalışma» münasebetine dayandığı nisbette, iş ihtilâfları gittikçe genişleyen kütleleri alâkalandırmaktadır. Bütün memleket nüfusu arasına yayılan bu geniş alâka, devletleri, üzerinde durmaya sevketmiştir. Her devlet, bu gibi büyük sayıdaki küçük ihtilâfların halli için hususî teşkilât kurmak gerektiğini anlamıştır. Dar gelirli geniş işçi

(1) 10 mart 1949.

kütlelerinin yaşama imkânları bu ihtilâfların kolaylıkla hâlline bağlıdır.

Çalışma mevzuatı, işçilere; tazminat, sigorta geliri, iş ücreti, iş müddeti ve sair çalışma şartlarına ait bir takım talep hakları bahsetmiştir. Ancak, iş kanunlarındaki bu hükümler hareketsizdir, tâbir câiz ise uykudadır. Onları uyandıracak, harekete getirecek olan âmil, bu hakların aranmasındaki usullerin kolaylığıdır. Bu kabil hakları ihlâl uğrayan işçi, kolayca o hakkını isteyip almak imkânlarına sahipse, bu takdirde o kanunlar hakkıyla tatbik ediliyor demektir. Yok eğer, işçinin bir dâva açabilmesi türlü formalite ve masraflara boğulmuş ise, dâvalar da uzuyorsa, iş kanunlarının tatbiki bir hayalden ibarettir. Fikrimizi bir teşbihle aydınlatalım: İş kanunları büyük bir gemiye benzetilebilir. İş mahkemelerine ait usul ve teşkilât kanunları ise, bu büyük gemiye yol gösteren, onu çekip çeviren romorkör mevkiindedir. Büyük gemi istediği kadar mükemmel olsun, iyi bir kılavuza mâlik değilse ergeç karaya oturmaya mahkûmdur.

### III

#### İŞ MAHKEMELERİ KURULMASININ SEBEPLERİ

Acaba, umumî mahkemeler dururken ayrıca iş mahkemeleri kurulmasına, ve böylece, adliyede vahdet esasına bir istisnâ ilâve edilmesine, neden dolayı lüzum görülmüştür? Muasır devletlerde olduğu gibi, memleketimizde de iş mahkemeleri kurulması zaruretiyle bunun sebep ve sâiklerini, dört esaslı grupta toplayabiliriz (2):

##### 1. — ZAMAN MESELESİ : İşçi fazla bekleyemez.

Bugün, işçi hakkını aramak için mahkemeye başvurmaktan çekiniyor. Niçin? Zira onun acele ve günlük ihtiyaçları vardır. Adaletin mu'tad yavaşlığına katlanamaz. İşverenden alacağı bulunan gündelik veya haftalığını, aylarca sonra hükme bağlayacak olan bir yargılamanın sonunu beklemektense, hiç dâva açmamayı tercih etmektedir.

Bu hususta, müsaadenizle, şahsî bir müşahedemi zikredeceğim: İş şartlarından doğan bir veremin meslekî hastalık sayılmaması ka-

(2) Netekim, İş Mahkemeleri kanunu «Gerekçe» esbabı mucibe lâyihasında da, saydığımız âmillere işaret edilmektedir ki; bu esaslar İş Kanununun 10 yıllık tatbikatı sırasındaki işçi - işveren dileklerine ve Çalışma teşkilâtının tecrübe ve müşahadelerine dayanılarak kaleme alınmıştır.

rama karşı, asliye mahkemesinde ikame ettiğimiz bir dâvada, hasım taraf ilk celse cevabıyla birlikte avukatının ma'zeret dilekçesini gönderdi. İkinci celse başka bir avukat gelerek, işe yeni girdiğini söyledi ve tâlik edildi. Üçüncü celse diğer bir avukatla karşılaştık; mesele Yüksek Sağlık Şûrâ'sına soruldu. Hâlen, yılda birkaç defa toplanan bu kuruldan cevap bekleniyor. Velhasıl, kanunen seri muhakeme usulüne tâbi bulunan bu dâva, ne kadar mümkünse o kadar ağır yürümekte, ve bu arada iki ciğerini de verem âfeti sarmış olan işçi müvekkil, kan tükürmektedir. Aglebi ihtimal, ecel davanın bitmesini beklemeyecek; ve mahkeme, ancak dâvacının mirasçılara bir hak sağlayabilecektir. Durum, gerçekten acı ve o nisbette de fecidir (3).

2. — *PARA MESELESİ*: Muhakeme masrafları çok defa işçinin alacağını aşmaktadır.

İşçi, rızkını gündeliğiyle temin eden adamdır. «Yevm-i cedid, rızk-ı cedîd» işçinin geçim parolasıdır. Netekim Fransızlar da amele mânasına, bazan «ouvrier - işçi» bazan da «journalier - gündelikçi» tâbirini kullanmaktadırlar. İşçi her gün işyerinde çalışmak zorundadır. Mahkeme koridorlarında dâva peşinde koşarsa, işten kalacaktır. Ücretten mahrum düşmek onun en büyük endişesidir. Ayrıca, işyerinden uzakta bulunan mahkemeye gidip gelmek için ödeyeceği nakil masrafı da onun fakir bütçesine bir yıkım olur. Diğer taraftan, esasen düşük ücret alan bir işçi, hakkını aramak üzere dâva açmak ve takib etmek için gereken yargılama masraflarını ödeyemeyeceği gibi, para verip avukat ta tutamaz. Bu masraflar, çok defa işçinin talep ettiği alacak miktarını kat kat aşmakta ve dâvanın astarı yüzünden pahalıya mâl olmaktadır. Bu vaziyet karşısında işçi, mahkeme yerine idarî merci'lere —bizde Çalışma Bakanlığı teşkilâtına— başvurmuştur. 16 Kuruşluk pullu bir dilekçe ile yapılan bu müracaat neticesinde, ekseriya işçinin hakkı yerine getirilememekte, hattâ bazan bu mercilerde oyalanmak yüzünden mürrü zamana bile uğramaktadır. Zira, idarî mercilerin kazaî salâhiyeti yoktur. Çalışma teşkilâtı, işvereni mahkûm edip, borcunu zorla ödettiremez, ancak uzlaştırmaya çalışabilir. Kaldı ki, uzlaşacak işveren de, esasen işçisini devlet kapısına yollamazdır...

Elimizdeki tasarının esbabı mucibe lâyihasından öğreniyoruz

(3) Hukuk dâvalarının uzamasından Adalet Bakanlığı dahi müstekidir; Bakanlık, 11/9/948 günlü tāmimiyle, avukatları kısa, çabuk ve kesin harekete davet etmiştir.

ki; İstanbul, Adana, İzmir gibi kesif işçi yığınlarının toplandığı büyük endüstri şehirlerimizde, işçilerimiz, mahkeme yerine Çalışma teşkilâtına başvurmayı âdetâ tabîi bir usûl hâline getirmiş bulunmaktadır. Bakanlığı, iş mahkemeleri tesisi projesine sevkeden âmillerden biri de bu hareket olmuştur.

Burada akla bir sual geliyor: Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunumuzdaki «adli müzaheret» hükümlerinden acaba işçiler niçin faydalanamıyorlar? Buna cevap vermek üzere şahsî bir müşahede mi anlatmak istiyorum: Sağ kolunu kaybeden bir işçiyi temsilen, işgücü kaybı derecesine itiraz ederek, asliye mahkemesinde açtığımız bir dâvada «adli müzaheret» talebinde bulunduk, ve dâvacı işçinin, harçları ödeyemeyecek kadar fakir olduğunu gösteren bir muhtar belgesi de ibraz ettik. Şu cevapla karşılaştık: «Avukat tutabilen bir kimse dâvasının masraflarına da katlanamaz mı?». «Avukatı işçi değil, Sendika'sı tutuyor» dedik ve ilâve ettik: «Değil yalnız bu, fakat bundan sonra yüzlerce fakir işçinin dâvasını açacağız, ve adli yardım talebinde bulunacağız. Zira kanun vatandaşa bu hakkı vermiştir. Temennî ederiz ki meccari iş mahkemeleri bir an evvel kurulsun ve o zaman siz de biz de rahatlıyalım»...

Mahkemeler sayısız dâvalarla mahmûldür. Müzaheretli işlerde, mahkeme kalemî her müzekkerenin, —ceza dâvalarındaki gibi— re'sen yazılmasıyla mükelleftir. Halbuki hukuk ve ticaret mahkemelerinde, tarafların harç ve ücret verip ikaz ve takib ederek bu kabil yazıları yazdırmaları mu'tad olduğu için bu usule alışılmıştır. Her işin takibi alâkadardan beklenir. İş çokluğu altında bunalan düşük ücretli kâtipler, belki de haklı olarak müzaheretli işlerin kabulünden kaçınmaktadırlar. Diğer taraftan «adli müzaheret» maalesef suiistimale müsaittir. Fakir olmayan bir kimse de, bir liraya muhtardan alacağı belge ile, dâvasını meccanen gördürmek isteyebilir. Mahkemelerin müzaheret kararı verirken te'nnî ile hareket etmeleri bu bakımdan yerindedir. Fakirliğin polis vasıtasıyla tahkiki de işleri uzatmaktadır. Kısacası, işçi için adli yardımdan faydalanmak pek zor, âdetâ muhâldir.

3. — İHTİSAS MESELESİ : İş mahkemelerinin sanayi hayatına vukûfu gerektir.

İş ihtilâfları alelâde hukuk anlaşmazlıklarına benzemez. Bunların, fabrika ve çalışma hayatına, iş şartlarına yakından âşina bir gözle incelenmesi gerektir. İşçi, karşısındaki hâkimlerin, işyerindeki ça-

İşma tarzını ve usullerini lâyıkıyla bildiğine kani olmalıdır. İşçi, ihtisasına inanmadığı ve işi bildiğinden şüphelendiği bir mahkemede karar almağa uğraşacağı yerde, dâva açmaktan vazgeçmeyi uygun bulur. Umumî mahkemeler ise her iş ihtilâfında bilirkişilere başvurmağa zorlanamaz. Bu, hâkimlerin takdir hakkına aykırı düşer. Prof. Kessler'in haklı olarak yazdığı gibi «İş hukukuna ait dâvalar» ancak «iş mahkemeleri vasıtasıyla, sür'atle ve ihtisas dairesinde hal ve faslolunabilir» (4).

4. — ZİHNİYET MESELESİ : İşçi mahkemeden çekinir ve kanununu bilmez.

Amele ruhiyatı da bu hususta küçümsenmiyecek bir âmildir. İşçimiz umumiyetle mahkeme kapısına karşı çekingen davranır. Ayrıca, hakkını aramak için kanun yollarını ve usullerini bilmez. İşverenin, karşısına çıkartacağı kuvvetli avukatlarıyla boy ölçüşemeyeceği için hakkının kaybolmasından korkar.

Hulâsa, yukardanberi sayılan sebep ve âmiller yüzünden, işçiler sarih haklarından feragat etmekte, bunların ihlâline karşı göz yummak ve boyun eğmek zorunda kalmaktadırlar. Haksız yere işten çıkartılan bir işçinin, borçlarını ifa etmesi için işvereni mahkeme kanaliyle zorlaması, maddeten imkânsızdır. Zira eli kolu bağlıdır.

İşte, bu sâiklerin tesiri altında kalan birçok devletler, iş ihtilâflarının umumî mahkemelerce halledilmesindeki mahzurları görmüşler, ve hususî iş mahkemeleri kurmak yoluna gitmişlerdir.

#### IV

### İŞ MAHKEMELERİNİN TARİHÇESİ

Kuruluş sebeplerini inceledikten sonra, iş mahkemelerinin tarihçesine (5) bir nazar atfedelim. İş mahkemelerinin ilk defa ortaya çıkışı ve başlangıcı, Napoléon'un 1806 da isdar ettiği bir kanunla Lyon şehrinde kurulan ve «Conseil Prud'hommes» adı verilen hakem hey'etine kadar uzanır. İşçi ve patron mümessillerinden mürekkep bulunan bu hey'et, iş ihtilâflarını çabuk ve meccânen halletmek üzere tesis edilmişti. Hattâ bazı tarihçiler, daha geriye giderek, «Prud'hommes» denilen hakimlerin, Fransa'da XIII üncü asırdanberi mevcut bulun-

(4) Bk. Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler: İçtimâî Siyaset, İst. 1945, s. 190.

(5) Bk. «Vie Social», Bureau International du Travail neşriyatından, seri A, No. 40. Bu eserin bir kısmı dilimize de çevrilmiştir: Bk. Nevzat Ataç, «İş Mahkemeleri», Çalışma Dergisi, Ankara, 1946, sayı: 6, s. 50 ve müt.

duğunu kaydetmektedirler. Bunlar, rey verdikleri meselelerde ihtilâfi halle yetkili şahsiyetlerdi; ancak, 1806 yılına kadar selâhiyetleri kanunlaşmış değildi. XV inci asırda Lyon tacirleri XI inci Louis'den, bazı ihtilâfların eski Paris'teki gibi «Prud'hommes» lar tarafından halledilmesine izin almışlardı.

Bu müesseselere Fransa'dan sonra İtalya'da raslıyoruz. 1878 yılında Côme eyaletinde, ipek sanayiinde doğan anlaşmazlıkları halletmek üzere, müsavi adette işçi ve patron temsilcilerinden müteşekkil «Probiviri» adı verilen hakem heyetleri kurulmuştu. 15 Haziran 1893 tarihli kanunla aynı tarzdaki iş mahkemelerinin İtalya'nın diğer bölgelerine de teşmil edildiğini görüyoruz.

Portekiz'de daha XVI ncı asırdanberi umumî mahkemeler nezdinde, yardımcı çalışma hâkimleri bulunmaktaydı. 14 Ağustos 1889 tirinde çıkan kararnameyle sırf iş hâkimlerinden müteşekkil hususî mahkemeler tesis edilmiştir.

1806 Fransız Kanunu, 1809 ve 1810 tarihli kararnamelerle tamamlanarak, Fransa'nın öbür kısımlarına, işgal altındaki Belçika'ya Almanya'nın Renanya havalisine intişar etti. Prusya devleti bu teşkilâtı «Renan Sanayi Mahkemeleri» adıyla geliştirdi. Almanya'nın diğer bölgelerinde mahallî hakem hey'etleriyle lonca mahkemeleri kuruldu. 1890 kanunıyla mahallî hâkimiyetlere tâbi sınaî mahkemeler teşkil edildi.

XIX uncu asrın sonuna doğru Avusturya, Norveç ve İsviçre; XX nci asrın başında ve bilhassa ilk dünya harbinden sonra diğer devletler aynı cereyana katıldılar. Birleşik Amerika'nın bazı bölgelerinde de aynı yol tutulmuştur.

Aşağı yukarı bir buçuk asırlık mâzisi bulunan iş mahkemeleri, kuruluşundan bugüne kadar gelişmiş ve yayılmıştır. Hâlen 23 devlette çalışma anlaşmazlıklarını halletmek maksadıyla tesis ve teşkil edilmiş hususî iş mahkemeleri mevcuttur. Türkiyemiz bunlardan 24 üncü olacaktır.

İş mahkemelerini doğuran sebep ve saiklerden de anlaşıldığı veçhile bu kazaî merciler, adaletin temini mekanizmasında, şu dört esaslı gayeyi gerçekleştirmek maksadıyla kurulmuşlardır: Çabukluk, ucuzluk, ihtisas ve kolaylık. İş mahkemeleri, iş ihtilâflarını, çabuk, kolay, ucuz ve ihtisas dairesinde halletmek gayesini güder. Ancak, bu mahkemeler garpte bir anda kurulmuş değildir. Bugünkü iş mahkemeleri tedricî merhalelerin mahsulüdür.

İş mahkemeleri sistemini sonradan kabul eden devletler, bu sahadaki kıdemli memleketlerin tecrübelerinden faydalanmışlardır. Bizim

de bu hususta garp memleketlerinde girişilen tecrübelerden ders almamız faydalı olur. Yalnız, kendi içtimai bünyemizin millî hususiyetlerini gözetmek ve bu suretle basma kalıp bir taklitçilikten kaçınmak da elzemdir. Kanunlarımız, bu vatanın meselelerini tanzim ettiğine göre, herşeyden evvel kendi şart ve imkânlarımızı nazara almak zorundayız. İşte bu bakımdandır ki elimizde bulunan İş Mahkemeleri Kanunu tasarısını tahlil ederken, bir taraftan garp mevzuatıyla karşılaştırmalar yapacağız, oralarda bu işlerin nasıl halledildiğini araştıracağız; diğer taraftan da kendi meselelerimiz üzerinde düşüneceğiz.

V

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISININ TAHLİLİ

Sayın dinleyenlerim, tasarımı, iş mahkemeleri tesisinde güdülen dört esaslı gaye bakımından gözden geçirmek istiyoruz:

I. — İHTİSAS PRENSİBİ :

İş mahkemeleri hangi işlere bakacaklardır? Tasarımın birinci maddesi iş mahkemelerinin vazife ve salâhiyetini tayin ediyor. Bu maddeye göre, lüzum görülen vilâyet ve kazalarda kurulacak olan iş mahkemeleri şu iki çeşit ihtilâfın halliyle vazifelidir:

a. — «İş akdinden ve İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan *hukuk* uyuşmazlıklarının çözülmesi»;

b. — İş kazası, meslek hastalığı ve analık hallerine ait İşçi Sigortaları Kurumu kararlarına karşı, hak sahiplerinin itirazlarının tetkiki...

Demek oluyor ki «iş» ve «sigorta» uyuşmazlıkları bu mahkemelerde karara bağlanacaktır. Hâlen işçi sigortası dâvalarının mercii hususunda mahkemelerin içtihadları farklıdır; bunları, bazıları hukuk, bazıları ise ticaret mahkemesine ait saymaktadırlar. 4772 sayılı İşçi sigortaları kanunu merci olarak (analık sigortasında sulh, iş kazası ve meslek hastalıklarında asliye) mahkemesini gösteriyor. (m. 67, f. 2). Ticaret Kanunu ise, sigortacılığı mutlak ticarî muamelelerden ad-dederek, bütün sigorta dâvalarının ticaret mahkemelerinde görüleceğini ihsas ediyor (m. 21, f. 14). İlâve edelim ki Yargıtay IV cü hukuk dairesi 25/8/948 tarihli ve E. 3687, K. 3212 sayılı kararıyla bu mevzuda hukuk mahkemesini görevli saymıştır. Tasarı, bu dâvaları iş mahkemelerine bırakmakla hem ihtisasa riayet etmiş, hem de tatbikattaki tereddüdü önlemiş oluyor.



Tahlil ettiğimiz maddenin metni oldukça elâstiki ve şâmil bulunmakla beraber, iş mahkemelerinin vazifesini iki bakımdan tahdid etmektedir:

a. — Madde «hak iddialarından» bahsediyor. Binaenaleyh «İş Kanunumuzun hak ihtilâfı olmaktan ziyade menfaat ihtilâflarına taallük eden uzlaştırma ve tahkim usûlleri mahfuz kalmakta», iş mahkemeleri, esas itibariyle «tek başlı mahiyetteki hukukî ihtilâfların halliyle görevli» bulunmaktadır (6).

b. — İş mahkemeleri, maddedeki ibareye göre «hukuk uyumsuzlukları» nı çözecektir. Şu halde ceza hukuku sahasıyla alâkaları yoktur. Grev, Lokavt v.s. gibi İş Kanununa muhalefet suçlarının yargılanması ceza mahkemelerinin vazifesi dahilinde kalmaktadır.

Garp memleketlerinde, iş mahkemelerinin vazife sahasına bakacak olursak, görürüz ki bunlar, vâsi fonksiyonlarını bir hamlede elde edememişlerdir. Bugünkü geniş yetkilere adım adım ulaşılmıştır. Kanun vâzıları iş mahkemelerinin, cebren icra edilecek hükümler verebilmesini, önceleri kabul etmemiştir. 1890 tarihli Alman Sarayı Mahkemeleri Kanunu —tıpkı bugünkü Türk projesi gibi— sadece ferdi ihtilâflarda bunlara kazaî salâhiyet vermiş, kollektif ihtilâflarda ise yalnız uzlaştırıcı bir rol tanımakla iktifa etmiştir. İtalya'da 1893 tarihli kanun hakem hey'etlerinin kazaî salâhiyetlerini mikdarla tahdid etmiş, 200 lireti aşan iş ihtilâflarında yalnız uzlaştırma vazifesini vermiştir. Keza Fransa, Belçika, İtalya ve Almanya'da iş mahkemeleri, bidâyette kesif sanayi merkezlerine münhasırdı. Başlangıçta, küçük sanayideki çalışma ihtilâflarını halleden iş mahkemelerinin vazifesi zamanla büyük fabrika sanayiine, hattâ ziraat ve ticaret sahasına doğru tevsi' edildi. O kadar ki Portekiz ve Sovyet Rusya gibi bazı memleketlerde, çıkarılan yeni kanunlar iş mahkemelerinin görevini bazı ahvalde ceza hukuku sahasına bile teşmil ettiler. Netekim Prof. Kessler dahi iş mahkemelerinin faaliyet mevzularını sayarken «işletme cezalarını» da zikrediyor (7).

İşte biz, bu son mülâhazalara dayanarak, tasarıda iş mahkemeleri vazifesinin «çalışma suçları ve cezaları» sahasına da teşmilini düşünüyoruz. Bu maddeye «Grev, lokavt v.s. gibi İş Kanununa muhalefet suçlarıyla, Ceza Kanunumuzda yer alan —iş ve çalışma hürriyeti aleyhindeki cürümler—in yargılanması» da ilâve edilse

(6) Bk. İş Mahkemeleri Kanunu Gerekçesi.

(7) Bk. Kessler: Sözü geçen eser, s. 200.

belki faydalı olabilir. Zira bu kabil suçlar tamamen hususî mahiyette çalışma suçlarıdır. Meselâ: Patronlarının teâmülî iş şartlarına muhalif bir teklifini kabul etmeyen işçilere toptan yol vermek suretiyle lokavt yapan işverenin suçluluğuna, liberai görüşlü bir ceza hâkimini iknâ etmekteki güçlüğü takdirinize arz ederim. Misalimiz de, gösteriyor ki bu fiiller, yargılanması hususî malûmata mütevakkıf birer iş suçudur, ve erbabı olan mahkemelerce tetkiki, gerek mağdurun, gerekse maznunun lehinedir.

Yalnız, iş mahkemelerini hem hukukî hem de cezâî salâhiyetlerle teçhiz etmekteki mahzurları, sulh hâkimi reisliğindeki bir mahkemeye asliye ceza görevleri tanımaktaki güçlüğü takdir ediyorum. Bununla beraber, taşrada tek hâkimin hem hukuk, hem ceza işlerine baktığı hatırlanabilir. Keza, iş mahkemesi başkanı, gerçi «sulh yargıcı» ise de, aynı zamanda toplu hâkimli bir mahkemenin revidir. Bu mahkeme, *hukukî* sahada 300 lirayı aşan «iş» dâvalarına bakabilecektir. Yani *asliye hukuk* yetkisini haizdir. Buna paralel olarak, *cezâî* sahada da, *asliye ceza* görevine giren bazı suçları yargılaması, usulî esaslara aykırı sayılamaz. Zira, iş mahkemesi, istisnâî mahiyette bir ihtisas mahkemesidir.

Tasarının 2 nci maddesi iş mahkemelerinin teşekkül tarzından bahsediyor: «İş mahkemeleri, sulh yargıcının başkanlığında, bir işveren bir işçi temsilcisinden teşekkül eder». Herşeyden evvel iş mahkemesine riyaset edecek sulh hâkiminin, hususî ve meslekî bir formasyona sahip bulunması gerektir. Fikrimize göre böyle bir hâkim namzedinin, Hukuk Fakültesinde «iş hukuku»; İktisat Fakültesinde «içtimaî siyaset, sanayi işletmesi ve politikası, ücret ve emek teorileri» gibi disiplinlerden mürekkep bir kurs görmesi temenniye şayandır. Adliye koridorlarında tâyin sırasını bekleyen genç yargıç adayları arasında bu işe hevesle katlanacak olanlar bulunabilir. Bu külfete karşılık, büyük şehirlere tâyin imkânı onları cezbedebilir. İş mahkemelerinin nâdiren ittifakla, fakat ekseriya çoğunlukla karar vereceğini umuyorum. Çünkü mahkemenin işçi ve işveren âzâları nihayet melek değil, beşerdir. Bitaraf kalmaya ne kadar gayret ederlerse etsinler, şuuraltı bir meslekî tesnüd temtyülü, her birini, kendi meslekdaşlarını haklı görmeğe sevk edebilir. Bu sebeple işçi âzâ amelelerin, işveren âzâ ise patronların lehine rey verebilir. Hukukçu başkanın, bunların tesiri altında kalmaması, bil'akis nâzım rolünü oynayabilmesi, dâvayı hemen kavrayıp haklıyı haksızı ayırd etmesi için, bu tarzda bir mütemmim ihtisas tahsili görmesi faydalı ola-

bilir. İktisadî ve hukukî kültürle mücehhez bir hâkim ihtisas isteyen bu mahkemeye hakkiyle riyaset edebilir.

Garp mevzuatına bakacak olursak iş mahkemesi reisinin, bazı memleketlerde hükümetçe tâyin edildiğini görürüz: Danimarka, Fransa, bazı İsviçre Kantonlarında olduğu gibi... Belçika, Norveç ve İsveçte ise başkanı Kral seçer; Diğer memleketlerde, doğrudan doğruya Adliye vekili tâyin eder. Bu son sistemde iş mahkemesinin reisi bir hukukçudur ve yargıçlar arasından tâyin olunur. Türkiye de tasarıyla bu yolu takip etmiş bulunuyor.

Âzâlara gelince; Pariter denilen —yani işçilerle işverenlerin aynı sayıda ve müsavi haklarla iştirak ettikleri— iş mahkemeleri; masrafı az, faydası çok içtimâî siyaset tedbirlerinin başında gelir (8). Fakat bu, kolay olmamıştır. Kanun vâzıları, bir mahkeme kürsüsünde işçilerin işverenlerle müsavi hak ve sayıda temsil edilmeleri sistemini kabulde uzun müddet tereddüde düşmüştür. Emek erbabı, sermaye ve teşebbüs erbabına nazaran, bidayette bu işe pek ehil görülmüyordu. Ezcümle 1848'e kadar, Fransada iş mahkemelerinde işçi mümessillerinin patronlardan daha az sayıda buldukları, bir vâkıdır. Zamanla işçiler ehliyet ve olgunluklarını isbat etmişler ve iş mahkemelerine patronlarla müsavi sayıda üye vermişlerdir. Türkiyemiz de işte bu müsavat sistemini kabul ediyor. Zira işçimiz, her fırsatta olgunluğunu ve ciddiyetini isbat etmektedir.

İş mahkemesindeki işçi ve işveren âzaların seçimi, garp memleketlerinde, alâkalı meslek teşekküllerine bırakılmıştır. Belçika, Danimarka, bazı İsviçre Kantonları ve Fransa gibi ekseri memleketlerde bu suretle işçi ve patron birlikleri tarafından gösterilen namzetler arasından, hükümet, âzaları tâyin eder. Çekoslovakya'da bu tâyin Yargıtay baş reisine aittir. İspanya'da ise kur'a usulüne başvurulur (9). İş mahkemeleri kanunu projesi, bizde de, garp memleketlerinin çoğunda görülen mutavassıf sistemi kabul eylemiştir. Tasarının 2 nci maddesine göre her kazada iş mahkemesine katılacak işveren mümessilliklerine en yakın ticaret ve sanayi odası tarafından, işçi mümessilliklerine ise, o yer için en yakın işçi sendikaları tarafından (10) namzet gösterilecektir. Adalet

(8) Bk. Kessler: Sözü geçen eser, s. 199.

(9) Bk. Anlaşmazlıkların Hallinde Teşkilât, Çalışma Dergisi, sayı: 7, s. 50 ve müt. —Bureau International du Travail'dan çeviren: Nevzat Ataç—.

(10) 5018 Sayılı Sendikalar Kanununun 4 üncü maddesinin F fıkrasında da buna benzer bir hüküm vardır.

ve Çalışma Bakanlıkları, bu namzetler arasından birer asli ve ikişer yedek âzâ tayin edecektir. İlâve edelim ki Çalışma Bakanlığı yerinde bir hareketle bu tasarımı ilgili teşekküllerin tetkikine sunmuş ve mütalâa istemiştir. Bu arada, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, işçi mümessili âzâların «o yerde sendika varsa bu sendika tarafından, çeşitli sendikalar varsa bunların idare hey'etleri tarafından, sendikalar birliği varsa bu birlik tarafından, sendika yoksa mahallî işçi mümessilleri tarafından» namzet gösterilmesi tarzında, maddenin tâdilini tekelif etmiştir. İş mahkemeleri âzâlarının sayısı muhtelif memleketlere göre değişmektedir: âzamî —Belçika'da olduğu gibi— 20, asgarî —Yugoslavya ve Türk projesinde olduğu gibi— 3 üye bulunur. Keza, bunların hizmet müddetleri de 1 ilâ 9 yıl arasında tehâlûf etmektedir. «Bizim projeye göre 3 yıldır». Tasarımın 4 üncü maddesine göre «hasımlık, hısımlık ve buna benzer bitarafliktan ayrılma hallerinde» iş mahkemelerinin âzâları, diğer hâkimler gibi, reddedilebilirler veya dâvadan çekilebilirler. İş mahkemesi üyelerine acaba ücret verilecek midir? (11). Tasarımın 12 nci maddesi, işçi ve işveren âzâlara, gördükleri hizmet karşılığı olarak Çalışma Bakanlığı bütçesinden gündelik tazminat verileceğini tesbit etmektedir.

Âzalık şartlarına gelince: Tasarımın 3 üncü maddesi bu hususta «Türk vatandaşı olmak, 30 yaşını bitirmek, okuyup-yazmak, 3 günden fazla hapse girmemiş ve iş kanununa aykırı hareketten dolayı mahkûm olmamış bulunmak, en az bir yıldanberi işçi veya işveren olmak, sendika veya ticaret ve sanayi odalarında yönetim kurulu üyesi olmamak» gibi vasıflar aramaktadır. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, 1 yıllık kıdemini az olduğunu ve bunun 5 yıla çıkarılmasını talep etmektedir. İş suçundan sabıkalı olmamak ve meslek teşekküllerinde idareci bulunmamak, bitaraflık için elzendir. Yargılamaya, işçi ve işveren mümessillerinin katılmasını sağlayan bu hükümler, iş mahkemelerimizde, yukarda sözü geçen «ihtisâs prensibini» gerçekleştirmeye yarayacaktır.

---

(11) Almanya, Fransa ve Polonya'da iş mahkemesi âzâlarına hiçbir ücret verilmez. Ancak zaman kaybı ile bu vazife yüzünden yaptıkları masraflara mukabil tazminat alabilirler. İsviçrenin bazı Kantonlarında mahkeme üyelerine celse başına 4 franklık tazminat verilir. Ancak tatbikatta bu mahkemelerin celseleri akşamları aktedildiğinden tazminata mahal kalmaz. Keza iş mahkemelerinin bu masrafları; Danimarka, Norveç, Peru, Polonya, Çekoslovakya gibi memleketlerde devlet bütçesinden; Belçika ve Fransa gibi memleketlerde ise mahallî belediyeler tarafından tediye edilir.

II. — *ÇABUKLUK PRENSİBİ'* ni temin edecek olan başlıca hükümler ise tasarının 5, 6 ve 7 nci maddelerinde yer almıştır.

Muhakeme usulünü gösteren 5 inci maddeye göre, iş mahkemesinde, tıpkı sulh mahkemeleri gibi, şifahî muhakeme usulü tatbik olunur. Dâvacının müracaatı üzerine 10 gün zarfında ilk duruşma gizli yapılarak, hâkim, tarafları uzlaştırmaya çalışır. Uzlaşıldığı takdirde, keyfiyet zapta geçirilerek feragat ve kabul hükümleri tatbik edilir. Uzlaşılmayıp iş mahkemesine intikal eden dâvalar en geç 21 işgünü içinde karara bağlanır. Demek oluyor ki 10 günlük sulh teşebbüsü de dahil olmak üzere, bütün dâva bir ay —31 gün— zarfında bitirilecektir. Bugün bazı dâvalarda bir celseden öbür celseye bir buçuk aylık ta'likler yapıldığı hatırlanırsa, tasarısındaki çabukluk hükümlerinin işçi için ne büyük nimet olduğu anlaşılır. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği bu müddeti dahi fazla bularak, 18 güne indirilmesini teklif eylemektedir ki kanaatimizce fazla kısadır, zira adaletin ortaya çıkmasına engel olabilir.

6 nci Madde «Deliller» den bahsediyor. Tahkik olunacak ihtilâflı cihetler hakkında, taraflar ancak ikişer şahit gösterebilirler. Şu kadar ki, diğer taraf kabul ederse, başka şahid de dinlenebilir. Uzaktaki şahitlerin dinlenmesi için âzâmî 15 gün müddet verilir. Elde mevcut bütün deliller ilk celsede ortaya konmalıdır. İlk duruşmada ikame olunmayan deliller daha sonraki safhalarda ileri sürülemez. Ancak ilk celsede ibrâzına imkân olmadığı isbat edilen deliller, daha sonra serdedilebilir.

7 nci maddede iş mahkemesi hükümlerine karşı müracaat yolu gösterilmektedir. İş mahkemesinin, 1000 liraya kadar olan alacak dâvaları hakkındaki nihâî kararları kat'îdir. Bunlar dışındaki kararları 5 gün zarfında temyiz olunabilir ve Yargıtayca dosyanın alındığı tarihten itibaren 1 hafta zarfında tasdik veya nakz olunur. Görülüyor ki iş mahkemesinde dâvalar, temyizden de geçmek şartıyla bir buçuk ay zarfında, kat'î hükme bağlanabilecektir.

III. — *KOLAYLIK PRENSİBİ'*ne ait hükümleri 8, 9 ve 10 uncu maddelerde buluyoruz.

8 inci maddé «temsîl» den bahsetmektedir. Tıpkı uzlaştırma ve hakem kurullarında olduğu gibi (12) iş mahkemelerinde de avukat ve dâva vekillerinin vekâleti kabul olunmaz. Ancak işçi, ailesinden veya meslekdaşlarından biri tarafından, işveren ise müstahdemlerinden bi-

(12) İş Kanunu, 82 nci maddesinin Ç fıkrası.

ri tarafından temsil olunabilir. (13). Bu madde iş mahkemelerinin mühim bir hususiyetini teşkil etmektedir. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, bu madde hakkında aşağıdaki teklifte bulunmuştur: «İşverenler müstahdem adı ile yanlarında hukuk tahsili görmüş ve kanunlara âşinâ kimseler bulundurabilirler. Bu kimseler işverenleri temsilen mahkemeye girdikleri takdirde, işçilerin kendilerini müdafaa etmeleri güç, hattâ imkânsız bir hâle gelebilir. Bunun için tasarının bu maddesine bu hâli önleyecek bir hüküm koymak lâzımdır (14)». Bu münasebetle aynı Birliğin organı olan «Hürbilek» gazetesinde şöyle bir karikatür çıkmıştır (15): İş mahkemesi huzurunda —avukat çüppesi üstüne beyaz bir müstahdem gömleği giymiş olan ve etekleriyle kollarından çüppenin uçları sarkan— işveren müdafiiyle, mahkemenin işçi üyesi arasında şu muhavere cereyan etmektedir:

Üye: — Siz avukata benziyorsunuz, dâvacı işverenin nesi oluyorsunuz?

İşveren vekili: — Hâşâ efendimiz... Bendeniz fabrikanın müstahdemlerindenim...

Zeki karikatüristin çizgilerine ilâve edecek bir çift sözümüz var:

Eski bir lûgat kitabında avukatlık şöyle târif edilmişti: «Avukat - Abukat: Hakkı nâhak ve nâhakkı hak eyleyen lâfzen ve tezevir kimseye itlâk olunur». Bu tozlu lûgat sayfasındaki kadîm telâki artık değişmiştir. Bugünkü Avukatlık kanunumuzun 22 nci maddesine göre «Avukatlık âmme hizmeti mahiyetinde bir meslektir. Gayesi: avukatların bilgi ve tecrübelerini adâlet hizmetine tahsis, ihtilâfların hakka uygun hâiline tavassut, kanunun tam tatbikine yardım etmektir». Aynı kanunun 23 üncü maddesi gereğince «Mahkeme ve hakem veya kaza salâhiyetini haiz diğer merci'ler huzurunda tarafları temsilen dâva ve müdafaa hakkı yalnız avukatlara aittir». İş mahkemelerine avukatların girmesini men ederek, meslekten olmayanlara temsil hakkını veren tasarının 8 inci maddesi, avukatlık kanununun şu âmir hükümlerine ve muasır avukatlık telâkkisine muhalif bulunmaktadır. Gerçi, işçi ve işverenin avukat tutmak külfetinden kurtularak bizzat duruşmaya çıkmaları temenni olunur. Ancak taraflar arasındaki müsavat ve müvazeneyi bozma-

(13) Tasarıya göre, küçük ve mahçurlar için savcılık bir mümessil tayin edecektir.

(14) Bk. Hürbilek Gazetesi, 1 Ocak 1949, sayı: 34.

(15) Bk. Hürbilek, aynı sayı.

mak için, ya işverenin bir hukukçu müstahdemi marifetiyle temsil edilmesini önlemek, yahut da her iki tarafın avukat tutabilmesine müsaade etmek lâzımdır.

9 uncu maddede de mühim bir kolaylık gösterilmektedir: İş mahkemeleri, haftanın münasip günlerinde, ve işyerlerinin tatil olduğu saatlerde faaliyette bulunacaktır.

10 uncu madde çalışma teşkilâtına akseden bazı şikâyetlerin iş mahkemesine havale edilmesine cevaz veriyor: İş Kanununun tabikiyle vazifeli idarî makamlar, kendilerine yapılan müracaatları idarî bakımdan 15 gün zarfında halledemezlerse, ve adli mercilerin vazifesi dahilinde görürlerse, evraki iş mahkemesine vereceklerdir. İş mahkemesi bu ihtilâfı, açılmış bir dâva gibi karara bağlayacaktır. Bu da işçi için büyük bir kolaylık teşkil etmektedir.

#### IV. — UCUZLUK PRENSİBİ :

İş mahkemeleri tesisinde güdülen en mühim gaye ihtilâfların masrafsız hallidir, demiştik. İşte bu meccanilik esasını tasarının 14 üncü maddesi belirtiyor: Tıpkı uzlaştırma ve hakem kurullarına verilen lâyhalar (16) gibi iş mahkemelerinde işçiler tarafından açılan dâvalar dahi, her türlü resim ve harçtan muaf tutulacaktır.

Muhterek minleyicilerim, tasarının tahlilini burada bitirmiş oluyoruz. Beşerî faaliyetler arasında, adalet kadar ulvî hiçbir vazife yoktur. Mutlak adalet Tanrı'nın işidir. Hâkimler, yeryüzünde nisbî bir adaleti gerçekleştirmeye çalışıyorlar. Bir cemiyette hâkimlere itimat kalmazsa o cemiyet temelinden çöker. Bazı dâvaların sonunda halkın «yaşasın adalet» diye bağırması, ma'serî vicdan tarafından bu hissin ifade edilmesidir. Çünkü adalet güneşinin aydınlatmadığı bir ülkede göz gözü görmez, ve hiçbir çiçek açamaz.

Belki bazıları için değersiz görünen ufak işçi dâvaları, unutmayalım ki dar gelirli büyük küteller için hayatî ehemmiyeti haizdir.

Tasarının bir an evvel kanunlaşmasını temenni ederken, yarın kurulacak olan iş mahkemelerimizde vazife alacak olan bilgili hâkimlerimizle, olgun Türk işçilerine ve temiz vicdanlı işverenlerimizle başarılar diliyoruz. Onlar, yakın bir istikbalde, nasırlı ellerin terli alınların hakkını vereceklerdir.

---

(16) İş Kanunu, madde: 85.